জেন্ডার নীতিমালা

প্রস্তুত কালঃ ২০০০ সন

ইন্টিগ্রেটেড ডেভেল্পমেন্ট অর্গানাইজেশন (আইডিও)

প্রধান কার্যালয়ঃ সাগরদাঁড়ী, কেশবপুর, যশোর, বাংলারদশ

ফোনঃ ০১৭২৬০৬০৯৮২

ই-মেইলঃ idobd1993@yahoo.com

প্রেক্ষাপট ঃ

বাংলাদেশে নারী সমাজের প্রগতি ও সম-অধিকারের আন্দোলন ইতিহাসে ঐতিহ্যপূর্ণ। গৃহ থেকে মাঠ পর্যায়ে সকল কাজেই নারীর অবদান রয়েছে। তবুও নারীর কাজের অর্থনৈতিক মূল্য ও সামাজিক স্বীকৃতি নেই। দরিদ্র জনগোষ্ঠীর মধ্যে নারীই দরিদ্রতম। সম্পদে ও সিদ্ধান্তে নারীর অংশদারিত্বের সুযোগ সীমিত। শিক্ষা, স্বাস্থ্য, আইন, মানবাধিকার, রাজনৈতিক অধিকার ইত্যাদি ক্ষেত্রে নারীর প্রতি চরম বৈষম্য বিরাজমান।

উলে-খিত বাস্তবতায় ১৯৮৭ সালে প্রতিষ্ঠার সময় থেকেই **'ইন্টিগ্রেটেড ডেভেলপমেন্ট অর্গানাইজেশন (আইডিও)'** সংস্থা বিভিন্ন প্রকল্প এবং কার্যক্রমে নারীর ক্ষমতায়নের বিষটি নিম্নবর্ণিত উপায়ে সম্পৃক্ত করেছে। **"আইডিও"** স্বপ্ন দেখে নারী-পুরুষ, জাতি-ধর্ম-বর্ণ, শ্রেণী বৈষম্যহীন একটি সমাজ ব্যবস্থার। **"আইডিও"** বিশ্বাস করে সকল ধরণের উন্নয়নমূলক কর্মকান্ডে নারী-পুরুষের সমান অংশগ্রহণ ব্যাতীত সামগ্রীক উন্নয়ন কখনোই সম্ভব নয়।

ক) সংস্থার দারিদ্র্য বিমোচন প্রকল্পে (পল-ী ঋণদান প্রকল্প) শ্রমজীবি পুরুষের পাশাপাশি নারীদের তৃণমূল পর্যায়ে সংগঠিত হতে সক্রিয় সহযোগিতা করা হয়েছে। সংগঠিত নারীদের নারী নির্যাতন বিরোধী সামাজিক আন্দোলন, বাল্য বিবাহ, বহু বিবাহ, যৌতুক প্রথা বন্ধের জন্য সোচ্চার হতে উদ্বুদ্ধ করা হয়েছে এবং উলে-খিত প্রকল্পের মাধ্যমে সহযোগিতা দেওয়া হয়েছে। এছাড়া নারীর ক্ষমতায়নে জন্য দরিদ্র নারীদের মধ্যে ঋণ সহযোগিতা প্রদান করে সামাজিকভাবে নারীদের প্রতিষ্ঠিত করার উদ্যোগ গ্রহণ করা হয়। ফলে সংস্থার কর্ম এলাকায় গ্রাম্য সালিসি থেকে শুরু করে স্থানীয় পর্যায়ে সিদ্ধান্ত নেওয়ার কাঠামোতে অংশীদারিত্ব এবং স্থানীয় পর্যায়ে সব সামাজিক আন্দোলনে নারীরা কার্যকর ভুমিকা রাখছেন।

খ) নারীর প্রতি সামাজিক বৈষম্যমূলক প্রথা, দৃষ্টিভঙ্গি ও আচার-আচরণের বিষয়টি মনে রেখে শিক্ষা কর্মসূচির মাধ্যমে শিশু বয়স থেকেই ছাত্র-ছাত্রীদের মধ্যে নারী-পুরুষের সমতা বিষয়ে ধারণা দেওয়া হয়। শিক্ষা কর্মসূচির মাধমে ছাত্র/ছাত্রীদের অভিভাবকদের জেন্ডার বিষয়ে সচেতন করার জন্য প্রতি মাসে অভিভাবক সভায় জেন্ডার বিষয়ে আলোচনার বিষয়টি কার্যকর করা হয়।

গ) জেন্ডার ইকুয়িটি এন্ড হিউম্যান ডেভেলপমেন্ট প্রকল্পের মাধ্যমে নারী-পুরুষের জেন্ডার সমতা বিষয়, নারীর মানবাধিকার এবং নারীর উন্নয়ন বিষয়ে উদ্যোগ নেওয়া হয়েছে।

জেন্ডার ও "আইডিও" সংস্থার তাত্ত্বিক অবস্থান ঃ

নারী ও পুরুষের প্রধান পরিচয় উভয়ে মানুষ, উভয়ে প্রাকৃতিক পরিবেশের অংশ এবং মনুষত্ব উভয়ের চূড়ান্ত মূল্যবোধ। এই মহা সত্যই প্রাকৃতিক সম্পদের শ্রেষ্ঠ ব্যবহার ও মানব জীবনের সর্বোচ্চ বিকাশ ঘটাতে মানুষকে উদ্বুদ্ধ করে। এই কর্মে সৃষ্টির প্রজনন তাগিদই প্রাকৃতিকভাবে নারী ও পুরুষকে ভিন্নধর্মী ক্রিয়া সম্পাদনের শক্তি ও যোগ্যতা দেয়। প্রাকৃতিক নিয়মেই ব্যক্তি, পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রীয় জীবনে দু'য়ের মধ্যে কাজের বিভাজন প্রয়োজন হয়। তবে একে অন্যের কাজের সম্পূরক হলেই কাজটি সুষ্ঠুভাবে সম্পন্ন হয়। সে কারণেই নারী ও পুরুষের অভিজ্ঞতা, দৃষ্টিভঙ্গি, প্রয়োজন ও অগ্রাধিকারবোধ ভিন্ন হতেই পারে।

তবে নারী ও পুরুষের প্রাকৃতিক অবস্থান, চেতনা ও কর্মক্ষেত্রের ভিন্নতার প্রশ্ন এক এবং সমতার প্রশ্ন অন্য। নিজ নিজ কর্মক্ষেত্রে কাজ ও দায়িত্ব সম্পন্ন করতে এবং ব্যক্তি, পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রীয় জীবনে সর্বোচ্চ মানস বিকাশের জন্য ক্ষমতা, স্বাধীনতা, সুযোগ ও অধিকারের প্রতিটি পর্যায়ে কর্ম ও লক্ষ্য বিশেষে যেমন নারী-পুরুষের সমান অধিকার এবং সমতা জরুরি, তেমনি কিছু কিছু ক্ষেত্রে (যেমন-শিশু অবস্থায় সন্তান লালন-পালন) নারীর ভূমিকা ও দায়িত্বের ভারসাম্যতা অনেক বেশি অর্থবহ।

নারী ও পুরুষের প্রাকৃতিক অবস্থান এবং জীবনবোধের ভিন্নতা কর্মক্ষেত্রও চিহ্নিত করে, যা নারীর Social Conditioning নামে পরিচিত। তার কতটা নারীর প্রাকৃতিক অবস্থান এবং জীবনবোধ সম্পর্কিত এবং কতটা Conditioning তা হয়তো নতুন করে ভাববার দরকার আছে। নারীর কর্মক্ষেত্র বিশে-ণে Social Conditioning এবং পুরুষতন্ত্রের ব্যাখ্যা চূড়ান্ত এবং

একমাত্র ব্যাখ্যা নাও হতে পারে। নারী আন্দোলনের ক্রমবিবর্তমান চেতনায় এই সত্য উদ্‌ঘাটিত হয়েছে যে, পুর"ষ নারীর শত্র" নয়, পুর"ষ ও নারীর স্বার্থ পরস্পর বিরোধী নয় এবং পুরুষ ও পুর"ষতন্ত্র সমার্থক নয়; বরং পুর"ষ ও নারীর পাশাপাশি অবস্থান, পারস্পরিক আকর্ষণ এবং নির্ভরশীলতা প্রজনন ও উৎপাদনে প্রকৃত সত্য। নারী-পুর"ষের ভিন্নতা, ভিন্ন ভূমিকা, ভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গি প্রাকৃতিক এবং স্বাভাবিক। মানব সভ্যতার ক্রমবর্ধমান ধারায় নারীকে পরিবারের দায়িত্ব নিতে হয়েছে এবং পুর"ষকে পরিবারের নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হয়েছে। খাদ্য সংগ্রহ ও উৎপাদনের পদ্ধতি, প্রাকৃতিক সম্পদের উপর পারিবারিক ও পর্যায়ক্রমে ব্যক্তিগত মালিকানার ধারণা আরোপ, অস্ত্র ও প্রযুক্তির উদ্ভাবন, বল প্রয়োগের ক্ষমতা ও তার স্বীকৃতি এবং অব্যাহত শ্রেণী দ্বন্দ্ব ও সংগ্রাম মানব সভ্যতার বিবর্তনের প্রধান উপাদান হিসাবে চিহ্নিত। এই বিবর্তনে সভ্যতার যে ধারাবাহিক রূপ তা-ই সমাজ। নারী-পুর"ষের সম্পর্ক বলতে যা দৃষ্ট হয় এবং যা আমরা বুঝি তা এই সমাজ দ্বারা নির্ধারিত নারী ও পুর"ষের ভূমিকা এবং পুর"ষ এই সমাজে প্রাধান্য বিস্ত্মর করেছে। পুর"ষের শক্তি, অস্ত্র ও প্রযুক্তির উপর পুর"ষের নিয়ন্ত্রণ এবং এই ব্যবস্থার প্রতি নারীসহ সমগ্র সমাজের স্বীকৃতি ও সমর্থন এই ধারাকে অব্যাহত রেখেছে। মূলত নারী তার ন্যূনতম অধিকার প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে বিগত ২০০ বছর ধরে যে সংগ্রাম করে আসছে; তারই ফলস্বর"প সমাজের নির্দিষ্ট ধারা ও মূল্যবোধ পরিবর্তিত হচ্ছে। নারী-পুর"ষের সামাজিক, সাংস্কৃতিক ভূমিকা বিবর্তিত হচ্ছে। বেশির ভাগ সংগ্রাম ও আন্দোলনে যেমন, তেমনি নারী অন্দোলনেও বিদ্বেষ ও বর্জন প্রধান উপাদান এবং এ সংগ্রাম পুর"ষের বির"দ্ধে নারীর একার সংগ্রাম বলে চিহ্নিত হলেও পরবর্তী পর্যায়ে নারী-পুর"ষের সম অধিকার, সহ-অবস্থান ও মাত্রা নারী ও পুর"ষের এক ও অভিন্ন মূল্যবোধ বলে স্বীকৃত হয়েছে। পুর"ষের বির"দ্ধে কিংবা পুর"ষকে বাদ দিয়ে নয় বরং জেন্ডার নারী ও পুর"ষের যৌথ সংগ্রাম বলে বিবেচিত হচ্ছে। এই ধারণার অব্যাহত অনুশীলনের মধ্য দিয়ে **"আইডিও"** সংস্থায় জেন্ডার ধারণার বিকাশ ঘটেছে।

সংস্থার জেন্ডার নীতিমালা প্রণয়নের যৌক্তিকতা ঃ

এই নীতিমালা প্রণয়নের মাধ্যমে সংস্থার অভ্যন্ড্রের এবং কার্যক্রমে নারীর ক্ষমতায়ন ত্বরান্বিত হবে। **"আইডিও"** এর ভিশন, মিশন ও দীর্ঘমেয়াদী কৌশলেও জেন্ডার ইস্যুটি অত্যন্ড় গুর"ত্বের সাথে বিবেচনা করার উদ্যোগ নেওয়া হয়েছে। এটা স্পষ্টভাবে অনুভূত হয়েছে যে, দিক নির্দেশনাসহ একটি জেন্ডার নীতিমালা সংস্থা ও তার কর্মীদেরকে সংস্থার লক্ষ্য ও মূলনীতিসমূহ বাস্ড়বায়নে সহায়তা করবে। তাই **"আইডিও"** এর সকল কার্যক্রমে নারী-পুর"ষের সম-অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা ও 'জেন্ডার সংবেদনশীলতা' বৃদ্ধি করার লক্ষ্যে এই জেন্ডার নীতিমালা প্রণয়ন করা হয়। জেন্ডারের ধারণা সাংস্কৃতিক ঐতিহ্যে গড়ে ওঠা নারীত্ব ও পুর"ষত্ব-র ধারণাকে নিরীক্ষা ও বুঝতে সাহায্য করে, যা বেশিরভাগ ক্ষেত্রে উন্নয়ন কার্যক্রমের প্রকৃতিকে পরিচালিত করে।

"আইডিও" এর জেন্ডার সমতা নিশ্চিত করার এই উদ্যোগ সরকারের নারী উন্নয়ন অঙ্গীকার ও উদ্যোগের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ। সংবিধানে নারী ও পুর"ষের সমতার নীতি প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। সরকার নারীর প্রতি বিরাজমান সকল প্রকার বৈষম্য সনদ Convention on the Elimination of all forms Discrimination Against Women (CEDAW) এবং বেইজিং প-্যাটফর্ম ফর অ্যাকশন (PFA) স্বাক্ষর ও বাস্ড়বায়নের অঙ্গীকার করেছে। ইতোমধ্যে, বেইজিং প-্যাটফর্ম ফর অ্যাকশন বাস্ড়বায়নের জন্য একটি জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালা এবং জাতীয় কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন করা হয়েছে। পঞ্চম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় নারীকে উন্নয়নের মূল ধারায় সম্পৃক্ত করার মাধ্যমে জেন্ডার সমতা প্রতিষ্ঠিত করার জন্য সুনির্দিষ্ট কৌশলগত দিকনির্দেশনা রয়েছে।

জেন্ডার নীতিমালার মৌলিক দিকসমূহ ঃ

- এই নীতিমালাটি বাংলাদেশ সরকারের জেন্ডার বিষয়ক ঘোষিত অঙ্গীকার বাস্ড়বায়নে দৃঢ় ভূমিকা রাখবে;
- এ নীতিমালাটি সংস্থার সকল প্রকল্প ও কর্মসূচির পরিকল্পনা প্রণয়ন থেকে শুর" করে কর্মসূচি বাস্ড়বায়ন, পরিবীক্ষণ এবং মূল্যায়নের ক্ষেত্রে জেন্ডার বিষয়গুলোর প্রয়োগ যথাযথভাবে হচ্ছে কিনা, তা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে যথোপযুক্ত প্রাতিষ্ঠানিক বিন্যাস যেমন জেন্ডার কমিটি, জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট প্রভৃতি নিশ্চিত করবে;

- এ নীতিমালাটি সংস্থার সকল কর্মীকে জেন্ডার সংবেদনশীল করার মাধ্যমে সংস্থার কর্ম পরিকল্পনার মূলধারায় জেন্ডার সমতার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য অর্ন্ড়ভূক্ত করবে এবং বাস্ড়বায়নে সহায়তা করবে।

জেন্ডার নীতিমালার লক্ষ্য ঃ

"আইডিও""কে জেন্ডার সংবেদনশীল সংগঠন হিসেবে গড়ে তোলা, যা সংগঠনের অভ্যন্ড়রে/মাঠ পর্যায়ে, সকল প্রকল্প/ কর্মসূচিতে এবং সহযোগী সংস্থা/নেটওয়ার্কিং সংস্থায় জেন্ডার সমতা প্রতিষ্ঠায় সহায়তা করবে।

জেন্ডার নীতিমালার প্রাতিষ্ঠানিক উদ্দেশ্য সমূহ ঃ

১. নারী-পুর"ষের সমতা বা জেন্ডার ধারণার উন্নয়ন ও সংস্থার অভ্যন্ড়রে নারী-পুর"ষের অসম অবস্থান পরিবর্তনের লক্ষ্যে গৃহিত পদক্ষেপকে এগিয়ে নিতে প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধা সৃষ্টি ও সম্পদের ব্যবস্থা করা;

২. প্রাতিষ্ঠানিক সিদ্ধান্ড়গ্রহণ কাঠামোয় নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি এবং নারী কর্মীদের পেশাগত উন্নয়ন বিশেষ করে উচ্চতর পদে যোগ্যতার ভিত্তিতে পদোন্নতি নিশ্চিত করা;

৩. সংস্থার সকল পর্যায়ের কর্মীদের মাঝে জেন্ডার সংবেদনশীলতা বৃদ্ধি করা এবং জেন্ডার সংক্রান্ড় যেকোনো সমস্যা দূরীভুত করা;

৪. কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে জেন্ডার সমতার বিষয়টি বিবেচনায় রাখা;

৫. নারী কর্মীদের কারিগরি দক্ষতা বৃদ্ধিতে এবং জ্ঞান অর্জনে উচ্চশিক্ষা, প্রশিক্ষণ প্রভৃতি নিশ্চিত করা;

৬. নীতিমালার সঠিক পরিকল্পনা, পরিবীক্ষণ এবং বাস্ড়বায়ন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে বাস্ড়বসম্মত পদ্ধতি/কাঠামো প্রণয়ন করা;

৭. প্রকল্প প্রণয়ন ও বাস্ড়বায়নে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;

৮. জেন্ডার নীতিমালা বাস্ড়বায়নে সকল কর্মী যেন জেন্ডার বিষয়কে স্পষ্টভাবে বুঝতে পারেন এবং এব্যাপারে তাদের ভূমিকা এবং দায়িত্ব সম্পর্কে সচেতন থাকেন সে বিষয়টি নিশ্চিত করা।

প্রাতিষ্ঠানিক পর্যায়ে পদক্ষেপ ঃ

১. মূল্যবোধ ও সংস্কৃতি

ক) মানুষ হিসেবে নারীদের সম্ভাবনাকে মূল্যায়ণ করা।

খ) নারীদের বিকাশ এবং অবদানের প্রতি ইতিবাচক মনোভাব পোষণ করা।

গ) জেন্ডার সমতার নামে যাতে পুর"ষদের প্রতি অন্যায় আচরণ করা না হয়; তা নিশ্চিত করা।

ঘ) প্রত্যেকে প্রত্যেকের প্রতি শ্রদ্ধাশীল থাকা এবং সহকর্মীর সমস্যা সংস্থার সমস্যা হিসেবে দেখে তা সমাধানের ক্ষেত্রে উদ্যোগ নেওয়া।

ঙ) নিজের কাজ ও দায়-দায়িত্বের পাশাপাশি টিমের যৌথ উদ্যোগকে প্রাধান্য দেওয়া।

চ) নারীদের সামর্থের প্রতি আস্থাশীল হওয়া।

ছ) নারী এবং পুর"ষের অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে বাঁধা সৃষ্টিকারী শারিরীক, সামাজিক, ধর্মীয় ও অন্যান্য কারণগুলো খুঁজে বের করে তা দূর করার ব্যবস্থা করা।

২. সংগঠনের নীতিমালা এবং কাঠামো

ক) সংস্থার সকল নীতিমালায় জেন্ডার ইস্যুটিকে সংযুক্ত করা।

খ) জেন্ডার বিষয়ক উদ্বুদ্ধকরণ বৈঠকের আয়োজন করা।

গ) জেন্ডার কমিটির নিয়মিত বৈঠকের আয়োজন করা।

খ) নীতিমালা বাস্ড়বায়নে কর্মীদের মধ্যে জেন্ডার বিষয়ক দায়-দায়িত্ব সুনির্দিষ্টভাবে ভাগ করে দেওয়া এবং পরিবীক্ষণের জন্য জেন্ডার কমিটি গঠন ও ফোকাল পার্সন নির্ধারণ করা।

গ) জেন্ডার নীতিমালা বাস্ড়বায়নে সময় ভিত্তিক সুনির্দিষ্ট কর্ম পরিকল্পনা প্রস্তুত এবং সেই অনুযায়ী বাস্ড়বায়ন করা।

ঘ) জেন্ডার নীতিমালা বাস্ড়বায়নে প্রয়োজনীয় অর্থ ও সম্পদ বরাদ্দের সুযোগ রাখা।

ঙ) সংগঠনের সিদ্ধান্ড় গ্রহণের ক্ষেত্রে সকল পর্যায়ে নারী কর্মীদের অন্ড়র্ভূক্ত রাখা এবং সকল কমিটিতে নারী কর্মীদের কার্যকারী অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা ও মতামতের গুর"ত্ব দেওয়া।

জ) জেন্ডার বিষয়ক সমস্যা সমাধানে জেন্ডার ফোকাল পার্সনকে অবহিতকরণ এবং পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়নের ভিত্তিতে পদক্ষেপ গ্রহণ। তবে, দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মী যদি অপরাধী হন তাহলে সমস্যাটি প্রশাসনিক প্রধানকে অবহিতকরণ।

ঝ) এমন একটি পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন পদ্ধতি প্রবর্তন এবং প্রয়োগ করা, যার সাহায্যে প্রকল্প ও কর্মসূচিতে জেন্ডার বিষয়ে কি প্রভাব (ইতিবাচক বা নেতিবাচক) পড়ছে তা পরিমাপ করা যাবে এবং পর্যালোচনা ও সংশোধনমূলক প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সঠিক পদক্ষেপ গ্রহণের সুযোগ থাকবে।

৩. মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা ঃ

ক) কর্মী নিয়োগ

১. নিয়োগের ক্ষেত্রে সমান শিক্ষাগত যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন নারী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার প্রদানের বিষয় বিবেচনায় রাখা।
২. নির্বাচকমন্ডলীতে নারীর প্রতিনিধিত্ব থাকা।
৩. নির্বাচনী পরীক্ষায় নারী ইস্যুগুলো নিয়ে আসা।

খ) কর্মী উন্নয়ন

১. কর্মসূচিকে সফল ও ফলপ্রসু করার লক্ষ্যে সুনির্দিষ্ট বিষয় যেমন- ব্যবস্থাপনা, নেতৃত্ব, যোগাযোগ ও দক্ষতা বৃদ্ধিতে প্রশিক্ষণ প্রদানে নারীদের অগ্রাধিকার দেওয়া।
২. সকল কর্মীর জন্য জেন্ডার প্রশিক্ষণ, পাঠচক্র, মুক্ত আলোচনা প্রভৃতি শিখন প্রক্রিয়া চালু করা যাতে কর্মীরা জেন্ডার সম্পর্কিত বিভিন্ন ধারণা ও অনুমান স্পষ্টভাবে বিশে- ষণ ও উলে- খ করতে পারে।

গ) পদোন্নতি

সংস্থার উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মীর সংখ্যা ও গুণগত অংশগ্রহণ বৃদ্ধির বিষয়টি বিবেচনায় রেখে নারী কর্মীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা। এক্ষেত্রে অবশ্যই সংস্থার মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা নীতিমালা অনুযায়ী বাৎসরিক মূল্যায়ণ ও সমতার ভিত্তিতে বিবেচনা করতে হবে।

ঘ) ছুটি

১. একজন নারী কর্মী সবেতনে ৪ মাস মাতৃত্বজনিত ছুটি পাবেন। একজন নারী কর্মী সর্বোচ্চ দুইবার মার্তৃত্বজনিত ছুটি নিতে পারবেন। দুইবারের বেশি ছুটির প্রয়োজন হলে অবৈতনিক ছুটি ভোগ করতে পারবেন;
২. একজন পুর"ষ কর্মী সন্ড়ান জন্মানোর সময় সবোর্চ্চ ৭ দিন পিতৃত্বজনিত ছুটি পাবেন;
৩. যে সকল নারী কর্মীদের ১ বছরের নীচে শিশু রয়েছে তারা প্রয়োজনবোধে দুপুরে খাবার বিরতিতে ৩০ মি. বেশি সময় পাবেন বাসায় গিয়ে সন্ড়ানকে বুকের দুধ খাওয়ানোর জন্য অথবা সংস্থা প্রয়োজন এবং সামর্থ্য অনুসারে ব্যবস্থা গ্রহণ করবে;
৪. গর্ভপাতের ক্ষেত্রে কর্মী অসুস্থ্যতাজনিত ছুটি পাবে।

ঙ) শাস্তিমূলক ব্যবস্থা ঃ

১. কোন নারী কর্মী যদি কোন পুরুষ কর্মী দ্বারা অথবা পুরুষ কর্মী যদি নারী কর্মী দ্বারা যৌন হয়রানির (মৌখিক, শারীরিক বা মানসিক) শিকার হন এবং তা যদি তদন্ত কমিটির মাধ্যমে প্রমাণিত হয় তবে, সেক্ষেত্রে ঐ পুরুষ কর্মীর বিরুদ্ধে সংস্থার চাকুরীবিধিমালা মোতাবেক শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়া হবে ।

চ) ভ্রমণ ঃ

১. সংস্থার নিজস্ব যানবাহনের ক্ষেত্রে নারী কর্মীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হবে এবং যানবাহন চালানো শেখার ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সহযোগিতা করা;

২. রাতে নারী কর্মীদের একা ভ্রমণ থেকে বিরত রাখা, বিশেষ প্রয়োজনে পাবলিক ট্রান্সপোর্টে একা ভ্রমণের ক্ষেত্রে দিগুন ভাড়া প্রদানের ব্যবস্থা রাখা;

৩. নারী কর্মীদের ক্ষেত্রে গর্ভাবস্থায় সাইকেল/মটর সাইকেল চালানো বা দূরপাল-ার ভ্রমণের ক্ষেত্রে তার সুবিধা-অসুবিধার বিষয়টি বিবেচনা করা;

৪. অফিস সময়ের পরে কর্মীকে অফিসে অবস্থানের ক্ষেত্রে নিরুৎসাহিত করা বা অতিরিক্ত কাজের জন্য সন্ধ্যার পর নারী কর্মীদের যাতায়াতের সুবিধার্থে সংস্থার সামর্থ্য অনুযায়ী যানবাহন ব্যবহারের ব্যবস্থা অথবা তাদের পুরুষ সহকর্মী দ্বারা তাদের বাড়ি পৌঁছে দেওয়ার ব্যবস্থা করা;

৫. মাঠ পর্যায়ে ভ্রমণের ক্ষেত্রে সংস্থার সামর্থ্য অনুযায়ী যানবাহনের সুবিধা দেওয়া এবং প্রয়োজনে নিরাপদ রাত্রিযাপনের ব্যবস্থা করা;

৬. ১ বছর বা কম বয়সের ছোট শিশু থাকলে প্রশিক্ষণ থেকে বিরত রাখা অথবা ভ্রমণে তাকে সঙ্গে নেয়ার বিষয়টি সংস্থা বিবেচনায় রাখা।

কর্মসূচির উদ্দেশ্যসমূহ ঃ

১. সহযোগী সংস্থা বা নেটওয়ার্ক সদস্য নির্বাচনে জেন্ডার সমতা বিষয়টিতে গুরুত্ব প্রদান করা।

২. সহযোগী সংস্থা সমূহের অভ্যন্তরে নারী-পুরুষ সমতা দৃষ্টিভঙ্গী গড়ে তুলতে সহায়তা করা।

৩. যেকোনো প্রকল্পের পরিকল্পনা প্রণয়ন থেকে শুরু করে বাস্তবায়নের প্রতিটি পর্যায়ে জেন্ডার বিষয়টিতে গুরুত্ব প্রদান করা।

৪. এমন একটি পরিবীক্ষণ এবং মূল্যায়ন পদ্ধতি প্রবর্তন এবং প্রয়োগ করা, যার সাহায্যে কর্মসূচি ও প্রকল্পে জেন্ডার বিষয়ে কি প্রভাব (ইতিবাচক বা নেতিবাচক) পড়ছে তা পরিমাপ করা যাবে এবং পর্যালোচনা ও সংশোধনমূলক প্রক্রিয়ার মাধ্যমে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের সুযোগ থাকবে।

কর্মসূচি/প্রকল্প/নেটওয়ার্কিং পর্যায়ে পদক্ষেপ ঃ

১. বিভিন্ন স্থানীয় এনজিও, সিবিও, মহিলা সংস্থা প্রভৃতির সাথে নেটওয়ার্কিং করার ক্ষেত্রে নেটওয়ার্কিং নীতিমালায় জেন্ডার সমতাকে অন্তর্ভূক্ত করা এবং তা বাস্তবায়ন করা।

২. কার্যক্রম/প্রকল্পের উদ্দেশ্যের সাথে সামঞ্জস্য রেখে জেন্ডার ইস্যু সংক্রান্ত এ্যাডভোকেসি চালানো।

৩. নেটওয়ার্কিং বা সহযোগী সংস্থার জেন্ডার বিষয়ক দক্ষতা বৃদ্ধির পদক্ষেপ নেওয়া এবং জেন্ডার কার্যক্রম পরিবীক্ষণ করা।

৪. প্রতি প্রকল্পে কমপক্ষে একজনকে জেন্ডার বিশে- ষণকারী হিসেবে গড়ে তোলা।

৫. সকল প্রকল্প বা কর্মসূচির পরিকল্পনা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে নারী-পুরুষ উভয়ের সমতার ভিত্তিতে অংশগ্রহনের সুযোগ থাকা। অর্থাৎ তাদের স্বার্থ ও চাহিদার প্রতিফলন ঘটানো।

৬. প্রকল্প/উন্নয়ন কার্যক্রমের সকল তথ্য সংগ্রহের ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের আলাদা পরিসংখ্যান সংরক্ষণ করা।

৭. কর্মসূচি সম্পাদনের ক্ষেত্রে সুপারভাইজার জেন্ডার সংবেদনশীল হবেন।

জেন্ডার নীতিমালার বাস্ড়বায়ন কৌশল ঃ

১. **"আইডিও"** এর মূল কর্মধারায় এবং সংস্থার অভ্যন্ড়রে নারী-পুর"ষের সমতা বিধানে বিদ্যমান কর্মপদ্ধতি আরও গতিশীল করা;

২. বিভিন্ন ইস্যুতে গড়ে উঠা নেটওয়ার্কে সহযোগী নির্বাচনে, নীতিমালা প্রস্তুতে এবং ইস্যু নির্বাচনের ক্ষেত্র সমূহে নারী-পুর"ষের সমতার বিষয় অগ্রাধিকার প্রদান করা;

৪. এ্যাডভোকেসি ইস্যু সমূহের ও কর্মকান্ড বাস্ড়বায়নে নারী-পুর"ষ সমতা চেতনার প্রতিফলন ঘটানো;

৫. নিজস্ব সংস্থার (মাঠ ও অফিস পর্যায়ে) অভ্যন্ড়রে নারী-পুর"ষের সমতার আলোকে কর্মী নিয়োগ এবং দলগঠন করা;

৬. মাঠ ও অফিস পর্যায়ে প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে নারী-পুর"ষের সমতার দৃষ্টিভঙ্গী বাস্ড়বায়ন করা;

৭. সংস্থার অভ্যন্ড়রে বিভিন্ন স্ড়রের সিদ্ধান্ড়গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারী-পুর"ষের সমতা বজায় রাখা;

৮. সংস্থার নিজস্ব এবং সহযোগী সংস্থা সমূহের বিভিন্ন কর্মসূচিতে নারী-পুর"ষের সমতা বিধানের কার্যকর উদ্যোগ গ্রহণ করা।

জেন্ডার কমিটি ঃ

এই নীতিমালা সঠিকভাবে পালনে কর্তৃপক্ষকে প্রয়োজনীয় পরামর্শ সহ সার্বিক সহায়তা প্রদান এবং কর্মীদের জেন্ডার বিষয়ক সমস্যাবলী কর্তৃপক্ষের নিকট তুলে ধরে তাঁর সুষ্ঠু সমাধান নিশ্চিত করার লক্ষ্যে নিম্নবর্নিত ৫ (পাঁচ) সদস্যবিশিষ্ট একটি জেন্ডার কমিটি থাকবে।

নিম্নলিখিত ভাবে কমিটি গঠিত হবে ঃ

১. সভাপতি	১ জন;
২. সচিব	১ জন;
৩. সদস্য	৩ জন।

জেন্ডার কমিটি গঠন ঃ

ক. জেন্ডার কমিটির সদস্যগণ কর্মীদের দ্বারা কণ্ঠভোটে সরাসরি নির্বাচিত হবেন এবং এই কমিটির মেয়াদ কাল হবে নির্বাচিত হওয়ার পর ০১ (এক) বছর।

খ. কমিটিতে গরিষ্ঠ সংখ্যক নারী কর্মীদের অন্ড়র্ভুক্তি নিশ্চিতকরণসহ কমিটির সভাপতি হিসাবে নারী নেতৃত্বের প্রতি প্রাধান্য দেওয়া হবে।

জেন্ডার কমিটির দায়িত্বঃ

ক. প্রতি ৩ মাসে একবার কমিটির সভা অনুষ্ঠিত হবে এবং সভাপতির সাথে পরামর্শক্রমে সচিব সভা অনুষ্ঠানের কমপক্ষে ৭ (সাত) দিন পূর্বে আলোচ্যসুচি উলে- খ পূর্বক লিখিত নোটিশের মাধ্যমে কমিটির সদস্যদের অবহিত করবেন। তবে জর"রি প্রয়োজনে ২৪ (চব্বিশ) ঘন্টার পূর্ব নোটিশে সভা আহ্বান করা যাবে;

খ. কমপক্ষে ৩ (তিন) জন সদস্যের উপস্থিতিতে সভার কোরাম পুর্তি হবে এবং সংখ্যাগরিষ্ঠের ভোটে কোন সিদ্ধান্ড়গ্রহণ করা যাবে;

গ. কমিটির সিদ্ধান্ড় বাস্ড়বায়নে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য লিখিতভাবে কর্তৃপক্ষকে অবহিত করতে হবে।

ঘ. প্রতিষ্ঠানের বৃহত্তর স্বার্থে কমিটি কর্তৃপক্ষকে গঠনমূলক পরামর্শ সহ সার্বিক সহযোগিতা প্রদানকে আগ্রাধিকার দেবে;

ঙ. প্রয়োজনে জেন্ডার কমিটি বিভিন্ন কার্যক্রমে জেন্ডার নীতিমালা অনুযায়ী নারী-পুর"ষের অংশগ্রহণ ও সুবিধা প্রাপ্তির বিষয় নিয়ে যেকোনো সময় বৈঠক করবে;

চ. কমিটি জেন্ডার নীতিমালা অনুযায়ী সহযোগী সংস্থা সমূহের গৃহিত কার্যক্রম পর্যালোচনা করবে;

ছ. কমিটি জেন্ডার নীতিমালা পরিপন্থী কোন কার্যক্রম সংঘটিত হলে জেন্ডার কমিটি তদন্ড় করবে এবং কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করবে। কর্মী ব্যবস্থাপনা বিভাগে কর্মীদের বিভিন্ন সুবিধা প্রাপ্তির বিষয়গুলি একটি সুনির্দিষ্ট ফরমেটে লিপিবদ্ধ করে ত্রৈমাসিক সভায় পর্যালোচনা করবে;

জ. বাৎসরিক পরিকল্পনা অনুযায়ী কর্মসূচি পর্যালোচনা এবং পরবর্তী পরিকল্পনা গ্রহণ করবে;

ঝ. যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ কল্পে নতুন কোন ইস্যু প্রশাসনিক প্রধানের নিকট পৌছে দেবে;

ঞ. অন্যান্য নীতিমালা পর্যবেক্ষণ করবে;

ট. কর্মী তথা সংস্থার দক্ষতা বৃদ্ধিতে সহায়তা করবে।

জেন্ডার নীতিমালার কার্যকারিতা ঃ

এই নীতমালাটি অনতিবিলম্বে কার্যকর হবে। জেন্ডার নীতিমালার সঠিক বাস্ড়বায়নের ক্ষেত্রে কোন সমস্যা পরিলক্ষিত হলে জেন্ডার কমিটির ফোকাল পার্সন পরবর্তী ব্যবস্থা গ্রহণকল্পে যথাশীঘ্র সম্ভব তা কর্তৃপক্ষের গোচরীভূত করবেন।

"আইডিও" তাঁর অতীত কর্ম অভিজ্ঞতা এবং বর্তমান চাহিদার প্রেক্ষিতে এই জেন্ডার নীতিমালা প্রণয়ন করেছে। বর্তমানের এই জেন্ডার নীতিমালা সংস্থার সকল কর্মীদের অধ্যায়ন ও অনুশীলন করা প্রয়োজন। যেন প্রত্যেক কর্মী এই নীতিমালা সম্পর্কে প্রাথমিক ধারণা অর্জন এবং সংস্থার অভ্যন্ড়রে অনুশীলন করতে পারে। ভবিষ্যতে চাহিদার প্রেক্ষিতে এই নীতিমালার যেকোনো ধারা অথবা উপধারার সম্পুর্ণ বা আংশিক সংশোধন, সংযোজন, পরিবর্তন, পরিবর্ধন অথবা কোন নুতন ধারা সংযোজন করা যাবে।

.....

জেন্ডার ও সেক্স

জেন্ডার শব্দটির আভিধানিক অর্থ লিঙ্গ। সাধারণত ব্যাকরণেও জেন্ডার শব্দটি ব্যবহৃত হয় লিঙ্গ (Sex) চিহ্ন নির্দেশ করার জন্য। যেমন-পুংলিঙ্গ, স্ত্রীলিঙ্গ, ক্লিব লিঙ্গ, উভয় লিঙ্গ ইত্যাদি। কিন্তু এভাবে এতকাল জেন্ডার এবং সেক্স বা লিঙ্গ একই অর্থে ব্যবহৃত হয়ে এলেও সাম্প্রতিককালে উন্নয়ন সাহিত্যে জেন্ডার ভিন্ন ও ব্যাপকতর অর্থে ব্যবহৃত হচ্ছে। উন্নয়ন কর্মকান্ডে শব্দ দুটির সুনির্দিষ্ট ভিন্ন ব্যাখ্যা করা হয়েছে।

সেক্স শব্দটির জৈবিক বা শারীরিক (Biological) প্রকাশ থেকে ভিন্নতর প্রেক্ষিত তুলে ধরার জন্য জেন্ডার শব্দটি প্রথমে মনোবিজ্ঞানী, পরে নারীবাদীরা ব্যবহার শুর করেন। জেন্ডার ব্যক্তি-পুর ষ ও ব্যক্তি-নারীর সামাজিক পরিচয় যে প্রাকৃতিকভাবে নির্বাচিত শারীর বৈশিষ্ট্রের পরিবর্তে সামাজিকভাবে সৃষ্ট, সেই সত্যটিকে প্রকাশ করে। অন্যভাবে বলা যায়-জেন্ডার হলো সামাজিকভাবে গড়ে ওঠা নারী-পুর ষের সামাজিক পরিচয়, সামাজিকভাবে নির্ধারিত নারী-পুর ষের মধ্যকার সম্পর্ক, সমাজ কর্তৃক নির্ধারিত নারী-পুর ষের ভূমিকা, যা পরিবর্তনীয়।

সেক্স হচ্ছে প্রাকৃতিক বা জৈবিক কারণে সৃষ্ট নারী-পুর ষের বৈশিষ্ট্যসূচক ভিন্নতা বা শারীরিক বৈশিষ্ট্রের ভিত্তিতে নারী-পুর ষের স্বতন্ত্রতা কিংবা শরীর বৃত্তীয়ভাবে নির্ধারিত নারী-পুর ষের বৈশিষ্ট, যা অপরিবর্তনীয়।

সেক্স বা লিঙ্গ হচ্ছে নারীত্ব ও পুর ষত্বের (Femaleness & Maleness) জৈবিক বা শারীরিক উপাদান। আর নারী ও পুর ষ সম্বন্ধীয় মনস্ড়াত্ত্বিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক বোধ হচ্ছে জেন্ডার।

একজন নারী ও পুর ষের কার কি রকম পোশাক পরিচ্ছদ হবে; কে কি রকম আচার-আচরণ করবে; আশা-আকাঙ্খা, প্রত্যাশা কার কি রকম; সমাজে একজন নারী বা একজন পুর ষের ভূমিকা কি হবে; একজন নারী বা একজন পুর ষ কি রকম হবে; সমাজ ও সংস্কৃতি নির্ধারিত এসবের ব্যাখ্যা করে জেন্ডার।

অনুন্নত ও অর্থনৈতিক ও প্রযুক্তিগত উন্নয়ন থেকে পিছিয়ে পড়া দেশ ও সমাজে এখনো রান্না-বান্না, সন্ড়ান লালন-পালনসহ সকল গার্হস্থ্য কাজ হলো নারীর জন্য নির্ধারিত; আর আয়-উপার্জন, বিচার-সালিশ, রাজনীতি ইত্যাদি সকল বাইরের কাজ পুর ষের

জন্য নির্ধারিত; এ হল সাধারণ সামাজিক ও সাংস্কৃতিক রীতি। কিন্তু উলে-খিত বিষয়গুলো দেশ বা সংস্কৃতি ভেদে যে ভিন্ন ভিন্ন হতে পারে, তা অর্থনৈতিক বা প্রযুক্তিগত উন্নত দেশগুলোর নারী ও পুর"ষ এবং অনুন্নত ও অর্থনৈতিক ও প্রযুক্তিগত উন্নয়ন থেকে পিছিয়ে পড়া দেশগুলোর মধ্যে তুলনা করলেই স্পষ্ট হয়ে ওঠে। এশিয়া, আফ্রিকা ও ল্যাতিন আমেরিকার দেশগুলোর নারী গার্হস্থ্য এবং পুর"ষ আয়মূলক ও সামাজিক ভূমিকা পালন করে থাকে। অগ্রসর ও অনগ্রসর উভয় সমাজের নারী একই লিঙ্গের হলেও তাদের কাজ, ভূমিকা, আচার-আচরণের ক্ষেত্রে ভিন্নতা রয়েছে। বেশ কয়েক দশক ধরে অর্থনৈতিক ও প্রযুক্তিগত উন্নয়নে উন্নত দেশগুলোর নারী ও পুর"ষের গার্হস্থ্য কাজ ও আয়-রোজগারের ক্ষেত্রে ভূমিকা ও দায়িত্ব পালনের ব্যবধান অনেক কমে এসেছে। ঘরের কাজ, সন্ড়ান লালন-পালন ও আয়-রোজগারের ক্ষেত্রে নারী পুর"ষ সমান দায়িত্ব পালনের চেষ্টা করছে।

যেহেতু নারী-পুর"ষের কাজ ও ভূমিকা সমাজ কর্তৃক নির্ধারিত তাই সমাজ পরিবর্তনের সাথে সাথে সামাজিক ও সাংস্কৃতিকভাবে অর্পিত নারী-পুর"ষের বৈশিষ্ট, আচার-আচরণ ও ভূমিকা পরিবর্তিত হয়।

জৈবিক ও শারীরিক অবস্থা, যেমন ক্রোমোজম, বাহ্যিক ও অভ্যন্ড়রীণ যৌন অঙ্গ অর্থাৎ নারী-পুর"ষের বিভিন্ন যৌন ও প্রজনন অঙ্গ ইত্যাদি নির্ধারণ করে নারী পুর"ষের সেক্স আর জেন্ডার নির্ধারিত হয় নির্দিষ্ট সমাজের সামাজিকীকরণ (Socialisation) প্রক্রিয়ার মাধ্যমে।

জৈব (Biological) লিঙ্গ নারী-পুর"ষের শারীরিক বৈশিষ্ট্য প্রকাশ করে। কিন্তু আরেকটি লিঙ্গ আছে যা শরীরের বিশেষ অঙ্গ, প্রত্যঙ্গ নয়, যা জৈব নয়-সামাজিক, সেই লিঙ্গটির নাম জেন্ডার। আর সামাজিক লিঙ্গ (Gender) সমাজ সৃষ্ট, সমাজের মতাদর্শ সৃষ্ট। আমরা যখন বলি নারী বা পুর"ষ তখন জৈব লিঙ্গ (Sex) নির্দেশ করাই মূল উদ্দেশ্য, কিন্তু যখন বলি মেয়েলি কিংবা পুর"ষালি তখন আসলে মনোলৈঙ্গিক (Psychosextual) নির্দেশ ও বিভাজনটাই মূখ্য। 'মেয়েলি' বা 'পুর"ষালি' শব্দটি যখন জেন্ডারকে নির্দেশ করে যা একজন নারী বা একজন পুর"ষের লিঙ্গীয় বৈশিষ্টকে ছাপিয়ে আরো অনেক কিছুই প্রকাশ করে, যা শারীরিক নয়, স্বভাব বা আচরণগত। সাম্প্রতিককালে তাই অনেকেই সেক্সকে জৈব লিঙ্গ এবং জেন্ডারকে সামাজিক লিঙ্গ বলে অভিহিত করেন। মোট কথা, লিঙ্গ বা সেক্স হল প্রাকৃতিক বা শারীরিকভাবে নির্ণীত নারী-পুর"ষের ভিন্নতা। আর জেন্ডার হল সামাজিকভাবে সৃষ্ট ও নির্দিষ্ট নারী-পুর"ষের সম্পর্ক। বস্তুত নারী ও পুর"ষ এই বিপরীত লিঙ্গের মধ্যকার সম্পর্কের সামাজিক সংগঠনকে নির্দেশ করে জেন্ডার। সমাজে নারী ও পুর"ষের অবস্থানের গুণগত ও পরস্পর নির্ভরশীল চরিত্রকে প্রকাশ করে জেন্ডার। জেন্ডার হল লিঙ্গ বা সেক্সের সামাজিক গঠন। সমাজে পুর"ষ ও নারীর সামাজিকভাবে প্রত্যাশিত আচার-আচরণ যা শারীরিক বা লিঙ্গীয় বৈশিষ্ট্রের উপর নির্ভরশীল নয়, তা হল জেন্ডার।

জেন্ডার পরিভাষা

জেন্ডার সচেতনতা (Gender Awareness)

কোনো কিছুই যে জেন্ডার নিরপেক্ষ নয়- সে বিষয়টি উপলব্ধি হওয়া জেন্ডার বিষয়ে সচেতনতার মূল শর্ত। নারী ও পুর"ষের ক্ষেত্রে ভিন্ন ভিন্ন প্রতিক্রিয়া তৈরি করে এমন যে কোন শব্দ, ক্রিয়া বা কাঠামো, লিখিত বক্তব্য, নীতি, পরিকল্পনা, দৃষ্টিভঙ্গি বা আচরণ থেকেই জেন্ডার পক্ষপাতিত্বের উদ্ভব ঘটে- এই ধারণার ইতিবাচক মূল্যায়ণ করতে পারার মাধ্যমে জেন্ডার বিষয়ে সচেতনতা সৃষ্টি হতে পারে।

জেন্ডার সচেতনতা বলতে কেউ কেউ নারীর চাহিদা ও ইস্যু নিরূপন এবং যে কোন ইস্যুকে নারীর স্বার্থ ও অধিকারের দৃষ্টিকোণ থেকে বিশে-ষণ করার ক্ষমতা বোঝান। সচেতনতার কোন নির্দিষ্ট মাপকাঠি নেই, কারণ যে কোন সমাজে-সংস্কৃতিতে জেন্ডার সম্পর্কিত বিষয়টি বিবেচনায় রেখেই সচেতনতার বিষয়টি বিচার করতে হবে। কারণ স্ড়রভিত্তিক সমাজের সকল নারী (দরিদ্র থেকে উচ্চ বিত্ত) একই গোষ্ঠির নয়, ফলে তাদের চাহিদার তারতম্য ঘটে কাজ, সম্পদ এবং দায়িত্বের ভিন্নতায়। জেন্ডার সচেতনতার অভাবেই উন্নয়ন-পরিকল্পনায় নারীর চাহিদা গুর"ত্ব পায় না।

উপরোক্ত মতানুসারে জেন্ডার সচেতনতা বলতে বোঝায় নারীর ইস্যুকে চিহ্নিত করার ক্ষমতা এবং প্রকল্প চিহ্নিতকরণ, পরিকল্পনা, বাস্ড়বায়ন ও মূল্যায়নে নারীর ইস্যুকে বিবেচনায় রাখা।

নারী-পুর"ষের ভারসাম্যপূর্ণ অংশগ্রহণ (Gender Balance)

নারী-পুর"ষের ভারসাম্যপূর্ণ অংশগ্রহণ বলতে সাধারণত কোন সংগঠন/প্রতিষ্ঠান বা কোন কর্মকান্ডে সমান সংখ্যক নারী ও পুর"ষের অংশগ্রহণ বোঝায়। যেমন-কোন কমিটিতে বা সিদ্ধান্ড়গ্রহণকারী কাঠামোয় নারী ও পুর"ষের প্রতিনিধিত্ব সমান কিনা তা লক্ষ্য রাখা।

লিঙ্গীয় পক্ষপাত (Gender Bias)

নারী ও পুর"ষকে পরিবার, সমাজ বা রাষ্ট্র সকল ক্ষেত্রে, ব্যক্তিগত বা সাংগঠনিক সকল ভূমিকায় কেবল নারী বা কেবল পুর"ষ হিসেবে বিবেচনার প্রবণতাই হল লিঙ্গীয় পক্ষপাত। এই প্রবণতার অর্থ হল-মানুষের শক্তি বা ভূমিকাকে তার লিঙ্গ দ্বারা যাচাইয়ের মাধ্যমে সীমাবদ্ধ বা অতিরঞ্জিত করার প্রচেষ্টা।

জেন্ডার-নিশ্চেতন (Gender Blind)

আপাতদৃষ্টিতে সাধারণ প্রকৃতিসম্পন্ন, নির্দোষ এবং জেন্ডার নিরপেক্ষ ব্যাপার বলে মনে হয় কিন্তু প্রকৃতভাবে বিবেচনা করলে বোঝা যায় সেগুলো পুর"ষ প্রবণতাধর্মী। জেন্ডার নিশ্চেতনের ধারণাকে এভাবেই ব্যাখ্যা করা যেতে পারে।

একজন বর্ণান্ধ (Color Blind) ব্যক্তির দৃষ্টির জগতে যে কোনও বিশেষ রঙের অনুপস্থিতি রয়েছে। অর্থাৎ সে কোন একটি বা একাধিক রঙ দেখতে পায় না। জেন্ডার নিশ্চেতন ব্যক্তিও সমাজ জীবনে জেন্ডারের বৈষম্য দেখতে পায় না। বর্ণান্ধ ব্যক্তির এই সীমাবদ্ধতা অপরিবর্তনীয়; কেননা এটি তার জন্মগত। জেন্ডার নিশ্চেতনের সীমাবদ্ধতা অপরিবর্তনীয় নয়; তবে জেন্ডার নিরপেক্ষ দৃষ্টি অর্জনের জন্য তার মনন নির্মাণের প্রয়োজন রয়েছে। যেমন- একটি উচ্চাঙ্গ শিল্পের রস গ্রহণ করার জন্য চেতনা তৈরি করতে হয়, তেমনি সমাজ জীবনে জেন্ডারের বৈষম্যমূলক রূপ প্রত্যক্ষ করার জন্যও চেতনা তৈরি করতে হয়। উদাহরণ হিসাবে বলা যেতে পারে, পুনর"ৎপাদনধর্মী কাজসমূহ কেবল নারীর জন্য নির্ধারিত এবং উৎপাদনমূলক কাজ বা উপার্জনের দায়িত্ব পুর"ষের জন্য নির্ধারিত- এই ব্যবস্থাটি যে ব্যক্তির মনে কোন প্রশ্ন উদয় করে না, সে জেন্ডার নিশ্চেতন ব্যক্তি।

জেন্ডার সংবেদী (Gender Sensitive)

নারী-পুর"ষের মধ্যে যে জৈবিক ও সামাজিক কিংবা সাংস্কৃতিক বা প্রাকৃতিক ও মানবসৃষ্ট (নারী ও পুর"ষের চাহিদা,ভূমিকা, দায়িত্ব এবং অস্ড়িত্ব পরিচয় সংক্রান্ড়) পার্থক্য রয়েছে সে বিষয়ে সচেতন হওয়া এবং প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত করাকে জেন্ডার সংবেদী হওয়া বলে। নারী এবং পুর"ষ পরস্পরের সঙ্গে যে বিভিন্ন রকমে সামাজিক সম্পর্কযুক্ত হয় সে বিষয়ে সচেতনতাও জেন্ডার সংবেদনশীলতার অন্ড়র্ভূক্ত।

জেন্ডার সংবেদনশীলতা প্রকৃতপক্ষে জেন্ডার সচেতনতার একটি উচ্চতর ধাপ বলা যেতে পারে, যখন ইতিবাচক পরিবর্তনের লক্ষ্যে নারী-পুর"ষ নির্বিশেষে বৈষম্যকে সচেতনতার সাথে পর্যবেক্ষণ এবং প্রয়োজনীয় প্রতিক্রিয়া বা পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

গতানুগতিকতা (Stereotyping)

সংস্কার, অশিক্ষা ইত্যাদি দ্বারা চালিত হয়ে নারী বা পুর"ষকে প্রচলিত বা গতানুগতিক কতকগুলো ভূমিকায় দেখা ও সেই অনুযায়ী আচরণ করা। যেমন-নারীরা সেবামূলক কাজে বেশি দক্ষতা প্রদর্শন করে অথবা পুর"ষেরা সিদ্ধান্ড় নেয়, ইত্যাদি।

লৈঙ্গিক অধীনতা বা অধস্ড়নতা (Gender Subordination)

নারী-পুর"ষের অধীনতামূলক সামাজিক সম্পর্ক বা লৈঙ্গিক অধীনতা হল একটি সামাজিক রীতি যার ভেতর থেকে কিছু সামাজিক বিশ্বাস গ্রহণ করে মানুষের সামাজিকায়ন ঘটে। এই সামাজিক বিশ্বাস যা ধারণ করে তা হল-পুর"ষের চেয়ে নারী নিস্তর বা নিস্ড়রের। ফলে পুর"ষের চেয়ে নারী নিস্তর-এই ধারণা দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়ে ক্ষমতার সম্পর্কের ক্ষেত্রে (Power Relation) পুর"ষকে নারীর চেয়ে বেশি ক্ষমতা প্রদান করে। নারীর অধস্ড়ন অবস্থানের কারণে তারা পুর"ষ কর্তৃক শোষিত ও নিপীড়িত হয়ে থাকে।

অধস্ড়নতা অর্থ হল অন্যের নিয়ন্ত্রণে থাকা বা অন্যের চেয়ে নিস্তর অবস্থানে থাকা। সকল সমাজ ব্যবস্থায়ই নারীর অধস্ড়নতা একটি সাধারণ বিষয়, যেখানে নারীকে পুর"ষ সকল প্রকারে নিয়ন্ত্রণ করে।

জেন্ডার নিরপেক্ষ (Gender Neutral)

অধিকারের প্রশ্নে সমাজে নারী-পুর"ষের বৈষম্য সকল ক্ষেত্রে প্রবলভাবে বিদ্যমান। এই বাস্ড়ব অবস্থা জানা সত্ত্বেও মানুষ হিসেবে নারী-পুর"ষ প্রতিটি ম্যানুষ সমান- এই মত যারা পোষণ করে পরোক্ষভাবে তারা জেন্ডার বৈষম্যের সহায়ক শক্তি হিসেবে কাজ করে; জেন্ডার-নিরপেক্ষ শব্দবদ্ধ দ্বারা তাই বোঝান হয়। নারীর পক্ষে ইতিবাচক বৈষম্য (Positive Discrimination) সমর্থন না করাকে জেন্ডার-নিরপেক্ষ বিবেচনা করা হয়।

লৈঙ্গিক-নিপীড়ন (Gender Oppression)

যা কিছু নারীসুলভ তার কোনটাই মূল্যায়ণযোগ্য নয়- সচেতন বা অবচেতন স্ড়রের এই ধারণা থেকেই প্রধানত লৈঙ্গিক নিপীড়ন ঘটে থাকে। লৈঙ্গিক কারণে নিপীড়নের অভিজ্ঞতা নারী ও পুর"ষ উভয়েরই থাকতে পারে। যেহেতু আমাদের সমাজ

পুর"ষশাসিত রীতিনীতি দ্বারা প্রবলভাবে প্রভাবিত, তাই এই নিপীড়নের অভিজ্ঞতা পুর"ষের তুলনায় নারীর অনেক বেশি, তার মাত্রা ভয়াবহ।

জেন্ডার পরিপ্রেক্ষিত (Gender Perspective)

যে কোন আচরণ, ঘটনা ও কর্মকান্ডকে নারী-পুর"ষ সমতার দৃষ্টিভঙ্গি দিয়ে বিবেচনা বা মূল্যায়ণ করা অথবা জেন্ডার দৃষ্টিভঙ্গির ভিত্তি রচনা করাকে জেন্ডার-পরিপ্রেক্ষিত নির্মাণ বলা যেতে পারে।

জেন্ডার পরিকল্পনা (Gender Planning)

যে কোন উন্নয়ন পরিকল্পনা ও কার্যক্রমে নারী-পুর"ষের সমঅধিকার ও সমতা নিশ্চিতকরণের লক্ষ্য ও স্বার্থ সমানভাবে অর্জনের উদ্দেশ্য সন্নিবেশিত থাকলে তাকে জেন্ডার পরিকল্পনা বলা যেতে পারে।

জেন্ডার পরিকল্পনা নারী ও পুর"ষকে উন্নয়নের সমান অংশীদার হিসাবে বিবেচনা করে এবং উভয়ের অবস্থানের মধ্যের পার্থক্য হ্রাস করে। জেন্ডার পরিকল্পনা নারী ও পুর"ষের কাজ হিসেবে শ্রম বিভাজন করে না, বরঞ্চ নারীর চিরাচরিত ভূমিকাকে চ্যালেঞ্জ করে। তার অধস্ড়নতা ও অধীনতার বির"দ্ধে সচেতনতা গড়ে তোলে। অর্থাৎ কর্মসূচি ও অর্থ সংক্রান্ড় সিদ্ধান্ড় গ্রহণ, পরিকল্পনা প্রণয়ন ও বাস্ড়বায়ন প্রক্রিয়ার প্রতিটি স্ড়রে নারী ও পুর"ষের সমান অংশগ্রহণ, সমান মর্যাদা ও মজুরি থাকে। সমাজে নারী ও পুর"ষ কেবল অসম ভূমিকাই পালন করে না, সম্পদের উপর তাদের নিয়ন্ত্রণও সমান নয়। সে কারণে নারী ও পুর"ষের চাহিদাও এক নয়। নারীর কাজের সামাজিক ও অর্থনৈতিক মূল্য কোনোটাই নেই। অপরদিকে পুর"ষের কাজের সামাজিক ও অর্থনৈতিক মূল্য দুটোই আছে। ফলে পারিবারিক, সামাজিক ও রাষ্ট্রীয় ক্ষেত্রের সুযোগ-সুবিধা ও সম্পদ লাভ ও নিয়ন্ত্রণের ক্ষেত্রে নারী-পুর"ষের মধ্যে ক্ষমতার দ্বন্দ্ব আছে। এই পরিপ্রেক্ষিতে নারী-পুর"ষের উন্নয়নের চাহিদা স্বাভাবিকভাবেই ভিন্ন হয়ে থাকে।

জেন্ডার পরিকল্পনা নারীর বাস্ড়ব চাহিদার (সামাজিক প্রথা দ্বারা নির্দিষ্ট নারীর ভূমিকা এবং তাৎক্ষণিক প্রয়োজন অর্থাৎ খাদ্য, বস্ত্র, বাসস্থান, শিক্ষা, স্বাস্থ্য ইত্যাদির চাহিদা) তুলনায় তার কৌশলগত চাহিদা (নারীর অধস্ড়নতাকে সূচিত করে; যেমন-গৃহকর্ম ও সন্ড়ান পালনের ভার মুক্তি, ভূমি ও সম্পদের মালিকানা, সিদ্ধান্ড়গ্রহণের ক্ষমতা, সমান কাজে সমান মজুরি, আইনগত অধিকার ইত্যাদি) অধিক বিবেচনা করে। দেখা গেছে, যে নারীর বাস্ড়ব চাহিদা পূরণ হলে (কৌশলগত চাহিদা সূচিত না হলে নারীর বাস্ড়ব চাহিদা কার্যকরভাবে পূরণ হয় না) নারীর অবস্থার কিছুটা পরিবর্তন ঘটে, কিন্তু নারী পুর"ষের পারস্পরিক সম্পর্ক, ভূমিকা ও অবস্থানের কোন পরিবর্তন ঘটে না। জেন্ডার পরিকল্পনা নারীর কৌশলগত চাহিদা আদায়ে নারীর দক্ষতার উন্নয়ন ঘটে। নারীর প্রতি বিরাজমান প্রচলিত মূল্যবোধের বির"দ্ধে সচেতনতা গড়ে তোলে। নারীর সার্বিক ক্ষমতায়ন ঘটে। ফলে উন্নয়নের সুফল নারী ও পুর"ষ সমভাবে ভোগ করতে পারে।

মূলধারায় জেন্ডার সংশে- ষণ (Gender Mainstreaming)

মূলধারায় জেন্ডার সংশে- ষণ হল নারী পুর"ষের বৈষম্য দূরীকরণের বিষয়টি প্রতিষ্ঠানের সকল নীতি, সিদ্ধান্ড়, কর্মপরিকল্পনা, প্রশাসনিক ও অর্থনৈতিক কর্মকান্ডে গ্রহণ ও প্রতিফলনের ব্যবস্থা নিশ্চিতকরণ। আরো সুনির্দিষ্টভাবে জেন্ডার-মূলধারায় সংশে- ষণ বলতে বোঝায় সংগঠনের সকল সিদ্ধান্ড়গ্রহণ কাঠামোয়, সকল কর্মকান্ডে জেন্ডার সমতার ধারণা প্রয়োগ নিশ্চিত করার পদক্ষেপ নেয়া ও তার ফলাফল নিয়মিতভাবে যাচাই করা। এটি উন্নয়নের একটি কৌশল হিসেবে গৃহিত। এই প্রক্রিয়ায় নারী উন্নয়নকে প্রান্ড়িক বিবেচনায় না রেখে উন্নয়নের মূল ধারায় প্রতিস্থাপিত করা হয়।

এই কৌশল প্রক্রিয়া যে কোন পর্যায়ের ও স্ড়রের যে কোন পরিকল্পিত কার্যক্রমে নারী ও পুর"ষের সম্পৃক্ততা নির্ধারণ করে। পরিবার-সমাজ-রাষ্ট্রের সকল পর্যায়ের ও সকল স্ড়রের পরিকল্পিত কার্যক্রমে অর্থাৎ উন্নয়ন পরিকল্পনা, আইন, নীতি, কর্মসূচি ইত্যাদিতে নারী ও পুর"ষের সমান সম্পৃক্ততা (অর্থাৎ সম্পদের অধিকার/নিয়ন্ত্রণ, সুযোগ ও সুবিধা ভোগ ইত্যাদি) নিশ্চিতকরণের প্রক্রিয়াকে মূলধারায় জেন্ডার সংশে- ষণ বলা যেতে পারে। এই প্রক্রিয়াটি রাজনীতি, অর্থনীতি ও সমাজ জীবনের সব ক্ষেত্রে সকল নীতি ও কর্মকান্ডের বাস্ড়বায়ন, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ণে নারী ও পুর"ষ উভয়ের মতামত ও অভিজ্ঞতার গুর"ত্ব দেয়।

এই প্রক্রিয়াটি লক্ষ রাখে, প্রতিষ্ঠান/রাষ্ট্রের যে কোন উন্নয়ন পরিকল্পনায় নারী ও পুর"ষের ভূমিকা যেন সমাজে থাকে। সমাজ-অর্থনীতি-রাজনীতি-সংস্কৃতি নারী ও পুর"ষের মধ্যে যে বৈষম্য সৃষ্টি করে মূলধারায় জেন্ডার সংশে- ষণ তা দূর করার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নেয়।

জেন্ডার/লিঙ্গভিত্তিক উপাত্ত বিশি- ষ্টকরণ (Gender Disaggregation of Data)

জেন্ডার/লিঙ্গ ভিত্তিক উপাত্ত বিশি- ষ্টকরণ এখনও বেশিরভাগ ক্ষেত্রে গবেষণাকর্ম বা অন্যান্য প্রয়োজনে তথ্য সংগ্রহের কাজে নারীর পরিবেশ, সংস্কৃতি, অবস্থানগত বিষয়গুলো বিবেচনায় রাখা হয় না। ফলে প্রকৃত অবস্থা প্রতিফলিত না হয়ে তাতে অনেক

তথ্যগত বিভ্রান্তি থেকে যায়। জেন্ডার/লিঙ্গভিত্তিক উপাত্ত সংগ্রহের উদ্দেশ্য হলো - শ্রেণী, গোত্র, বয়স, স্থান, পরিবেশ-নির্বিশেষে নারী ও পুরুষের সকল কর্মকান্ডের তথ্য ভিন্নভাবে সংগ্রহ করা। কেননা নারী ও পুরুষ সকল সমাজেই ভিন্ন ভিন্ন পরিস্থিতি ও প্রতিকূলতার মধ্যে আবদ্ধ থাকে, যা তাদের সামর্থ্যের ক্ষেত্রেও ভিন্ন রূপ গ্রহণ করে।

নারী-পুরুষ বৈষম্য (Gender Discrimination)

নারী ও পুরুষকে তাদের জৈবিক সত্তার ভিত্তিতে ভিন্ন ভিন্ন দৃষ্টিতে দেখা ও সেইভাবে আচরণ করা হল নারী-পুরুষ বৈষম্য। শ্রেণী বৈষম্য, বর্ণ বৈষম্য যেমন সৃষ্টি করা হয়েছে এক শ্রেণীর স্বার্থ রক্ষার জন্য, জেন্ডার বৈষম্যও একইভাবে সৃষ্টি করা হয়েছে এক শ্রেণীর স্বার্থ রক্ষার জন্য। এই শ্রেণীটি হল পুরুষ শ্রেণী। সারা পৃথিবীতে শ্রেণী-বর্ণ-নির্বিশেষে প্রায় সকল পুরুষের নারীকে শোষণ করার ক্ষমতা রয়েছে। বৈষম্যভিত্তিক এই সম্পর্ক ব্যাপ্ত রয়েছে পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রের সকল স্তরে। বৈষম্যটি টিকিয়ে রাখা হয়েছে আইন, প্রথা, সংস্কৃতি, ধর্ম ইত্যাদির মাধ্যমে। বৈষম্য নিশ্চিত করা হয়েছে রাজনৈতিক প্রক্রিয়ার ভেতর দিয়ে। প্রক্রিয়াটি হল জীবনের সকল ক্ষেত্রে বেশি দেয় কম নেয়/স্বল্পে তুষ্ট/প্রতিবাদহীন/পরোক্ষ যে নারী, তাকে ভাল নারী হিসেবে সমাজ স্বীকৃতি দেয়। সমাজের চোখে ভাল হওয়া বা থাকার জন্য নারী নিজেই এই প্রক্রিয়াটিকে ধারণ করে, লালন করে এবং বহন করে। সমাজ-সংস্কৃতির বিবর্তন হলেও সকল কাঠামোতে নারী-পুরুষ বৈষম্যও অনড় থাকে।

অসম জেন্ডার সম্পর্ক যখন আইন, নীতি বা মূল্যবোধের মাধ্যমে বৈধ করা হয়, প্রাতিষ্ঠানিক করা হয়, অপরিবর্তনীয় প্রথা হিসেবে চালু করা হয়, তখন সেটি বৈষম্য হিসেবে পরিগ্রহ করে। বৈষম্য সরাসরি কাজ করে নারীর অবস্থা ও অবস্থানের ওপর।

জেন্ডার সমতা (Gender Equality)

নারী ও পুরুষের শারীরিক পার্থক্য বিবেচনার বাইরে তাদের সমান অবস্থান অর্জনের ক্ষেত্রে মূল্যবোধ, দৃষ্টিভঙ্গি, প্রচলিত নিয়ম, ধারণা ইত্যাদিকে বিবেচনায় নেয়া। অর্থাৎ নারী-পুরুষের বৈষম্যের ক্ষেত্রে সাংস্কৃতিক বা সামাজিক সীমাবদ্ধতাগুলোকে বিবেচনা করা।

জেন্ডার সমতা শব্দ দুটি দিয়ে কেবল নারী বা কেবল পুরুষের অধিকারের বিষয় বোঝায় না। মৌলিক-সাংবিধানিক-সামাজিক অধিকার ভোগের ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের পরিমাণগত ও গুণগত অবস্থান আইনসম্মতভাবে সমান হলে সমাজে যে অবস্থা তৈরি হবে তাকে জেন্ডার সমতা বলা যেতে পারে। অর্থাৎ সমাজ ও রাষ্ট্র তার সকল নাগরিককে যে সকল অধিকার ও সুযোগ প্রদান করেছে তা নারী ও পুরুষ সমভাবে ভোগ করতে পারলে জেন্ডার সমতা তৈরি হবে।

জেন্ডার ন্যায়পরায়নতা (Gender Equity)

সামাজিক ও অর্থনৈতিক সম্পদে নারীর গম্যতার ক্ষেত্রে জেন্ডার ন্যায়পরায়নতা হিসেব বিবেচনা করা হয়। যেমন-সাধারণ চিত্র এই যে, শিশুটি ছেলে না মেয়ে তার ওপর নির্ভর করে তার শিক্ষালাভের অধিকার। জেন্ডার ন্যায়পরায়নতা এমন একটি অবস্থা যেখানে নারী ও পুরুষ সমানভাবে অংশগ্রহণ করতে পারে এবং সামাজিক-অর্থনৈতিক সম্পদে সমান গম্যতা ও নিয়ন্ত্রণ লাভ করে।

জেন্ডার সমতার স্বাভাবিক পরিণতি বা ফলাফল হল জেন্ডার ন্যায়পরায়নতা। জেন্ডার ন্যায়পরায়নতা বোঝার জন্য শেয়াল ও বকেন উদাহরণটি উলে- খ করা যেতে পারে। শেয়াল ও বককে সমান ধরণের পাত্রে সমান খাবার দেওয়া হয়েছে এবং খাদ্য গ্রহণের ক্ষেত্রেও দুজনকে সমান অধিকার দেওয়া হয়েছে। কিন্তু তারপরও শেয়াল আর বকের খাদ্য গ্রহণে সমতা প্রতিষ্ঠিত হয় না। কেননা বকের ঠোঁটের প্রকৃতি অনুযায়ী তার প্রয়োজন লম্বা গলার কলস ধরনের পাত্র এবং শেয়ালের চোয়ালের প্রকৃতি অনুযায়ী তার প্রয়োজন চ্যাপ্টা থালা ধরণের পাত্র। শেয়াল আর বকের চোয়াল ও ঠোঁটের গঠন অনুযায়ী তাদের পাত্রের চাহিদাও ভিন্ন। সেক্ষেত্রে শেয়াল ও বকের প্রতি ন্যায়পরায়নতা তখনই প্রতিষ্ঠিত হবে, যখন শেয়ালের চাহিদা অনুযায়ী চ্যাপ্টা পাত্রে আর বকের চাহিদা অনুযায়ী লম্বা পাত্রে তাদের খাদ্য সরবরাহ করা হবে।

একইভাবে জেন্ডার ন্যায়পরায়নতা নারী ও পুরুষের চাহিদা পৃথক পৃথকভাবে বিবেচনা করে। জেন্ডার সমতা প্রতিষ্ঠিত হলে জেন্ডার ন্যায়পরায়নতা প্রতিষ্ঠিত হবে।

লিঙ্গ চেতনা নির্মাণ (Gendering)

নারী ও পুরুষের জন্য সমাজ পৃথক পৃথক বৈশিষ্ট্য ও আচরণ প্রত্যাশা করে, স্বাভাবিক মনে করে। কতগুলো প্রক্রিয়ার মাধ্যমে নারী-পুরুষ সেই সকল বৈশিষ্ট ধারণ ও পালন করতে শেখে। যেমন- একটি কন্যা শিশুর ক্ষেত্রে পুতুল খেলাই স্বাভাবিক আচরণ হিসেবে সমাজ প্রত্যাশা করে। একটি ছেলে শিশুর ক্ষেত্রে প্রত্যাশা করে শারীরিক বলপ্রদর্শনধর্মী খেলা বা দুরন্তপনা। একজন নারীর জন্য সন্তান জন্মদান বা মা হওয়াই জীবনের শ্রেষ্ঠ লক্ষ্য হিসেবে সমাজ নির্দিষ্ট করে দেয়। কিন্তু একজন পুরুষের বেলায় পিতা হওয়া নয় বরং একজন কর্মবীর হওয়াই সমাজের কাছে আকাঙ্খিত। এই দৃষ্টিভঙ্গি একজন নারী বা পুরুষকে মানুষ করে তোলার পরিবর্তে ক্রমশ একজন নারী বা পুরুষ করে তোলে। এভাবেই আমরা পুরুষসুলভ বা নারীসুলভ আচরণ সংজ্ঞায়িত করি

উইড (WID) এবং গ্যাড (GAD)

গ্যাড (GAD)

নারী উন্নয়নের প্রেক্ষাপটে একটি সম্পূর্ণ নতুন ধারণা- যা অন্যান্য উন্নয়ন নীতিমালার সীমাবদ্ধতা থেকে উদ্ভূত হয়েছে। মূলত গ্যাড গত শতকের ৮০-র দশকে সকলের সামনে আসে।

গ্যাড এর বৈশিষ্ট্য হচ্ছে-

- নারীর সমস্যাকে বিচ্ছিন্নভাবে নয় সমাজ এবং পুর"ষের সঙ্গে সম্পর্কিত করে দেখা হয়;
- পুর"ষের সাথে সমতার ভিত্তিতে নারীকে সম্পৃক্ত করা হয়;
- সমস্যার উপসর্গ নয় কারণগুলো চিহ্নিত করা হয়;
- নারীর একটি ভূমিকার প্রতি মনোযোগ দেবার ক্ষেত্রেও নারীর তিন ধরনের ভূমিকার কথা বিবেচনা করে পরিকল্পিত হস্ড়ক্ষেপ করা হয়;
- নারীর চাহিদা সামাজিক-সাংস্কৃতিক প্রেক্ষিত পূরণ করা হয়;
- মূলত নারীকেই সম্বোধন করে কিন্তু নারীর বৃহত্তর স্বার্থের প্রয়োজনে পুর"ষকেও সম্পর্কিত করে;
- এটা অনেক সময় রাজনৈতিক বিষয় এবং দৃঢ় অঙ্গীকার দাবি করে।

গ্যাড এর অবদান-

- সমাজে বিদ্যমান নারী এবং পুর"ষের অসম সম্পর্ক পুর্নবিন্যাসের দাবী করে;
- পরিবারে এবং পরিবারের বাইবে নারীর পারিশ্রমিকহীন কাজের অবদানের স্বীকৃতি দেয়;
- পরিবর্তন কখনো ওপর থেকে চাপিয়ে দেওয়া হয়না। নারী নিজেই পরিবর্তন প্রক্রিয়ার উদ্যোক্তা এবং পরিচালক;
- রাষ্ট্রীয় হস্ড়ক্ষেপ বৃদ্ধির প্রয়োজনীয়তার ওপর জোর দেয়।

গ্যাড কেন?

- গ্যাড নারীর তিন ধরনের ভূমিকাকে (পুনরুৎপাদনমূলক, উৎপাদনমূলক এবং সামাজিক ব্যবস্থাপনা ও রাজনৈতিক ভূমিকা) সম্বোধন করে এবং এদের ভারসাম্য বজায় রাখে;
- বাস্ড়বমুখী এবং কৌশলগত উভয় ধরনের জেন্ডার চাহিদা পূরণ করে।

উন্নয়নে নারী (WID)

৭০ দশকে আধুনিকায়ন তত্ত্বের সমালোচনার ধারায় এর উদ্ভব। যে আধুনিকায়ন তত্ত্বে ধরে নেয়া হয়েছিল যে জাতীয় উন্নয়ন ও প্রবৃদ্ধির সুফল আপনা আপনি চুঁইয়ে পড়ে নারীদের কাছে পৌঁছুবে। এই দৃষ্টিভঙ্গি বা প্রক্রিয়ায় নারীকে প্রকল্পের একজন নিষ্ক্রিয় সুবিধাভোগী হিসাবে বিবেচনা করা হয় এবং সেই অবস্থানে থেকেই তাকে উন্নয়নে সম্পৃক্ত করার কথা ভাবা হয়।

.....